

человек, после освобождения из мест лишения свободы, осознает свою вину и примет законопослушный образ жизни. В обратном случае, осуждённый будет придерживаться неформальных правил тюремной субкультуры. Он не перестанет совершать незаконные действия, и уровень рецидивистской преступности только возрастёт.

Подытоживая всё вышесказанное, следует сказать, что характер социальной адаптации осужденных в местах лишения свободы определяет дальнейшее поведение личности на свободе и, соответственно, влияет на уровень и характер преступности в стране.

Литература

1. Курбатова В. И. // Социальная работа: Учебное пособие.- М.: .: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К» ; Ростов н/Д: Наука- Пресс, 2007.- 461 с.
2. Соколова О.В. Социальная адаптация лиц, освобожденных из мест лишения свободы в постсоветский период: исторический анализ (на материалах Центрального и Уральского федеральных округов): монография/О.В. Соколова.- Курск: Изд-во. «Учитель», 2007.- 95 с.
3. Васильченко О. В. Социальная адаптация осужденных в местах лишения свободы: автореф. дис. канд. социол. наук. — Ростов-на-Дону, 2008.-29 с.
4. Олейник А. Н. Тюремная субкультура в России: от повседневной жизни до государственной власти //— М. : ИНФРА-М, 2001.- 418 с.
5. Российская газета - Федеральный выпуск №5353 (274) от 3 декабря 2010 г.

Серебрякова К.Е., Терякова Ю.А.,
г. Екатеринбург

ПРОБЛЕМЫ НА ПУТИ К ИНКЛЮЗИВНОМУ ТРУДОУСТРОЙСТВУ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Анализ развития проблемы инвалидности как социального явления, свидетельствует о том, что, пройдя путь от идеи изоляции "неполноценных" членов общества до концепций привлечения их к труду,

человечество пришло к пониманию необходимости интеграции лиц с физическими, психическими дефектами, отклонениями в интеллектуальном развитии, во все общественные институты.

В течение последних нескольких лет в России наблюдается явная тенденция развития инклюзивного трудоустройства, о чем говорит в своей работе "Инклюзивное трудоустройство: адаптация рабочих мест и барьеры на пути к трудоустройству российских инвалидов" ЭринМарц. В этой работе она даёт следующее определение данного нетипичного вида трудоустройства: "Инклюзивное трудоустройство подразумевает физически доступное рабочее место и отношение, поощряющее вовлечение в работу лиц с инвалидностью"[1].

Востребованность инклюзивного типа трудоустройства инвалидов объясняется, прежде всего, постоянным ростом числа людей, имеющих психические, физические, интеллектуальные отклонения[3]. В Постановлении Правительства РФ "О социальной поддержке инвалидов" приводятся следующие данные: в 1995 году количество людей, имеющих инвалидность, составляло 6,3 млн. человек, в 2004 году - 11,4 млн. человек. Ежегодно признаются инвалидами около 3,5 млн. человек, в том числе более 1 млн. человек – впервые[2]. В 2009 году по данным Министерства здравоохранения и социального развития РФ количество инвалидов достигло 13 млн. человек, из которых больше половины – трудоспособны, однако лишь порядка 15 % от этого числа – это работающие инвалиды. Данный уровень работающих инвалидов в нашей стране является низким, хотя с 1995 года в России действует "Закон о социальной защите инвалидов", поощряющий их трудоустройство. Согласно данному закону "организациям, численность работников которых составляет более 100 человек, законодательством субъекта Российской Федерации устанавливается квота для приема на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников (но не менее 2 и не более 4 процентов)"[4]. Трудовая деятельность во все времена

являлась для человека не столько способом экономически обеспечить своё существование, сколько возможностью реализации своих способностей (в том числе и творческих), приобщением к общественным ценностям.

Проведённое нами исследование, является пилотажным, выбрана тактика фокусированного исследования, основной метод сбора данных – фокусированное интервью. Главной целью исследования было выявление основных проблем, с которыми сталкиваются инвалиды при адаптации на первом рабочем месте. Оно включало в себя рассмотрение вопросов связанных с личностью и историей инвалидности респондента, со стратегией трудоустройства, их отношением к работе, проблемами доступа к рабочему месту, способностью адаптации в коллективе и иные вопросы. В нашем исследовании приняли участие 4 человека со II (рабочей) группой инвалидности, получившие профессиональное образование и прошедшие процесс адаптации на первом рабочем месте: Алёна – 42 года., швея-закройщик; Олеся – 35 лет, художник-оформитель; Лариса – 39 лет, секретарь; Нина – 35 лет, специалист по маникюру и педикюру.

Как выяснилось в ходе исследования проблема адаптации к рабочему месту является наиболее актуальной для наших респонденток. Адаптация к рабочему месту определяется как «логическая адаптация к работе или рабочему месту, которая позволяет квалифицированному человеку с инвалидностью выполнять свои обязанности на занимаемой должности»[1]. Она подразумевает нахождение способа преодоления барьеров недоступной окружающей среды. Говоря об адаптации рабочего места к потребностям конкретного инвалида, следует учитывать, что адаптация состоит из доступности самого здания работы и из оптимизации непосредственно рабочего места инвалида.

Из интервью с Алёной, передвигающейся при помощи инвалидного кресла, стало ясно, что доступ в здание фабрики, на которой она работает, является проблематичным, даже несмотря на то, что её рабочее место располагается на 1 этаже и казалось бы, не нужно преодолевать лестничные пролёты для

того, чтоб подняться на этаж выше, однако добраться до работы она может лишь на автомобиле, а также с помощью мужа: *"он меня привезёт, через проходную провезёт и на крыльцо заводит"*. Как видно доступ к рабочему месту у нашей респондентки отсутствует, т.к. здание фабрики абсолютно не приспособлено для наличия в штате сотрудников человека с инвалидностью, передвигающегося на инвалидной коляске. Что касается оптимизации рабочего места, то от Алёны мы узнали, что своё рабочее место ей пришлось практически самостоятельно адаптировать, согласно своим особенностям и потребностям. Так из-за невозможности быстро передвигаться на своём инвалидном кресле, Алёна выполняла меньшее число заказов, существенно отставая от своих коллег, данная ситуация унижала её, поэтому она придумала как оптимизировать своё рабочее пространство для достижения хороших результатов производства: *"я себе поставила машину напротив окна, а на подоконник оверлог установили"*, такими образом наша респондентка решила проблему адаптации рабочего места самостоятельно.

Проблемы с доступом к рабочему месту возникают у ещё одной нашей респондентки – Нины, т. к. салон красоты, в котором она работает, располагается на третьем этаже, в здании, где отсутствует лифт. Человеку с инвалидностью, одна из нижних конечностей которого короче другой на 7 см., приходится подниматься по лестнице пешком. По словам Нины *"это проблемно"*. Приспосабливаться к рабочему месту Нине не пришлось, ведь её работа является *"сидячей"*. Однако прежнюю работу парикмахера Нине пришлось сменить на профессию специалиста по маникюру и педикюру, в связи с инвалидностью, из-за невозможности долго стоять на ногах.

У Олеси проблем с непосредственным доступом в здание не возникало, поскольку её тип инвалидности позволяет практически беспрепятственно проникать в какие бы то ни было архитектурные сооружения. Тем более, что первое место работы – общеобразовательная школа *"рядом с домом была, ходить было близко, так что не было трудностей"*. У Олеси отсутствуют

пальцы на левой руке, данный дефект является у респондентки врождённым и практически не мешает ей в процессе жизнедеятельности.

Лариса, имеющая инвалидность в связи с глаукомой глаз, отмечает, что организация, в которой она работает - Всероссийское общество слепых, обеспечивает беспрепятственный доступ в здание, а также доставляет всех нуждающихся в этом сотрудников на служебном автобусе, отвечающем всем нуждам людей с инвалидностью.

Что касается оптимизации рабочего пространства, то, по словам Ларисы, *"там все предусмотрено для таких как я"*.

Вопрос адаптации рабочего места к потребностям инвалида является ключевым в процессе трудоустройства. Однако его решение является проблематичным, поскольку требует значительных финансовых вложений.

Следующая проблема нашего исследования - проблема адаптации инвалида в трудовом коллективе.

Говоря о взаимоотношениях в коллективе, Нина призналась в том, что она чувствовала, что ее инвалидность *"обсуждают коллеги"*, причем данные разговоры носили скорее негативную окраску, поскольку *"коллеги вроде как сочувствовали, но за спиной, пожалуй, злорадствовали"*. Данное отношение коллег не является значимым для респондентки *"оно уступает место по значимости признанию родных, друзей, знакомых и признанию руководства"*. Отношение начальства к себе, Нина расценивает как сочувственное – *"приняли меня обратно из жалости"*. При этом данная ситуация не огорчает респондентку, в отношении начальства она испытывает чувство благодарности.

Следующая респондентка Лариса, отмечает что, особых трудностей в отношении с коллегами не возникает, поскольку организация, в которой она трудится, объединяет людей с аналогичными проблемами *" мои коллеги такие же, как и я "*, однако, как и в любом коллективе возникают конфликтные ситуации, в ходе которых, Лариса предпочитает *"дипломатично обходить острые углы"*. Что касается взаимоотношений с

руководством, то Лариса называет их *"взаимоуважительными"*, что по нашему мнению, объясняется спецификой организации, в которой работает респондентка (*Всероссийское общество слепых* - прим. автора).

Характеризуя отношения к ней со стороны коллектива, Алена называет его *«насмешливым»*, *«неприятным»*, отмечая, что со временем отношение к ней коллектива изменилось, *«все стали лучше относиться»*. Данные метаморфозы Алена объясняет привыканием коллег к работе в одном коллективе с инвалидом. Что касается отношений с начальством, то аналогично Нине, она характеризует их, как сочувственные, говоря о том, что отношение начальницы к ней в корне отличалось от её отношения к здоровым подчиненным. Однако, в отличие от Нины, Алену *«жалость начальницы обижала, даже, унижала»*. Ей хотелось, чтоб отношение к ней было аналогичным отношению к её коллегам, не имеющим инвалидность. Нетождественное отношение к своим подчиненным со стороны начальницы, по мнению респондентки, также является одной из причин неприятного отношения к ней со стороны коллег.

В случае с Олесей, неприятие её коллективом стало основной причиной, по которой ей пришлось сменить место работы: *«коллектив меня сразу не принял»*, *«меня там каким-то уродом считали»* *«я и уволилась, ну не выдержала, одним словом»*. *"Равнодушное"*, с некоторым оттенком неприятия, отношение начальства Олеся так же считает причиной поиска нового места работы.

Делая вывод о проблемах во взаимоотношении инвалида и трудового коллектива, на основании полученных данных, следует отметить, что чаще всего данные отношения имеют либо ярко негативную окраску, либо являются равнодушными. Причем, данное отношение является односторонним, а именно: негативное отношение прослеживается лишь со стороны трудового коллектива к инвалиду, так в нашем исследовании респондентки отмечают, что их отношение к коллегам и начальству, отнюдь не было неприятным, скорее наоборот. Лишь в случае с одной из них,

отношение коллектива и начальства можно расценивать как, толерантное, что по нашему мнению, объясняется спецификой организации, в которой она трудится.

Описанные выше проблемы при адаптации инвалидов на первом месте работы свидетельствуют о необходимости разработки чёткой программы инклюзивного трудоустройства специалистами в данной сфере, учитывая зарубежный опыт в трудовой адаптации инвалидов и социо - культурные особенности нашей страны. Например, в некоторых странах за "незаполнение" квот организации выплачивают специальные взносы в целевые фонды, средства которых распределяются на создание рабочих мест для инвалидов и адаптацию существующих рабочих мест к нуждам людей с ограниченными возможностями. Российским работодателям следует обратить особое внимание на способы и формы создания специальных рабочих мест и условий для трудовой деятельности инвалидов. Предприятия, сумевшие успешно создать специальные условия и рабочие места для инвалидов, должны распространять свою практику в профессиональном сообществе. Например, можно эффективно распространять подобную информацию среди организаций, входящих в торгово-промышленные палаты и объединения работодателей. Говоря об учёте социокультурных особенностей нашей страны следует отметить, что для России актуальна проблема дискриминации инвалидов, их неприятия обществом. Необходима последовательная социальная политика в отношении людей с инвалидностью, которая должна быть построена на общих принципах и единых социальных стандартах для всех групп граждан, проживающих на территории Российской Федерации. В частности, в рамках программ инклюзивного трудоустройства, на наш взгляд, может предусматриваться обучение для работодателей и трудового коллектива, с целью подготовки их к вхождению в организацию человека с инвалидностью.

Литература

1. Марц Э. Инклюзивное трудоустройство: адаптация рабочих мест и барьеры на пути к трудоустройству российских инвалидов. http://rabota.Perspektiva_inva.ru-[эл.ресурс]

2. Постановление Правительства РФ от 21.06.2010 № 470 "О внесении изменений в федеральную целевую программу "Социальная поддержка инвалидов на 2006 - 2010 годы".

3. Стенографический отчёт о заседании Совета по делам инвалидов. М., 2009. <http://archive.kremlin.ru/text/appears/2009/04/214924.shtml> - [эл. ресурс]

4. Федеральный закон "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (с изменениями на 24.07.2009)// Собрание законодательства РФ, 27.11.1995, N 48, ст. 4563

ТЕОРИЯ И МЕТОДОЛОГИЯ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ: ТРАДИЦИИ И НОВАЦИИ

Абушкин П.Г.,
г. Екатеринбург

ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФЕТИШ НА СЛУЖБЕ СОЦИАЛЬНОГО

В современной российской действительности повсеместно утверждается мысль о том, что найден тот основной и спасительный источник, своего рода фармакон современности - проект модернизации. Выявлению категории фармакона посвящены лучшие страницы книги Ж. Деррида «Dissemination»[1]. Фармакон одновременно яд и лекарство; искусство его приготовления состоит в дозировке. Фармакон смирения, для того чтобы воздействовать эффективно, должен содержать легкие галлюциногенные компоненты. Речь идет о своеобразной оптике преломления восприятия, заменяющей повязку на глазах.

Но модернизация лишена этого аллюра, он лишь иллюзия этой повязки. Модернизация своими корнями уходит в идеи прогресса , линейного